



## Studi Evaluasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) dengan Model *Context, Input, Process, Product* (CIPP) di Sekolah XYZ Makassar

Dina Muliana Haratilu<sup>1</sup>, Fransisco Budi Hardiman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Dian Harapan, Indonesia, <sup>2</sup>Universitas Pelita Harapan Jakarta, Indonesia

E-mail: [mulianadina0@gmail.com](mailto:mulianadina0@gmail.com)

| Article Info  | Abstract   |
|---|--|
| <b>Article History</b><br>Received: 2024-07-22<br>Revised: 2024-08-19<br>Published: 2024-09-03                              | The New Teachers' Support Program (Mentoring) is a program that supports and helps new teachers adapt to the workplace environment at XYZ School Makassar. The program aims to develop behavioral management strategies, and effective teaching strategies, recognize strengths and weaknesses, and plan professional development experiences for the new teachers. This study aims to obtain information about the causes of new teachers' adaptation difficulties and to evaluate the implementation process of the mentoring program at XYZ School Makassar using a qualitative approach of evaluation studies with CIPP (Context, Input, Process, Product) model. This study's respondents consisted of five mentor teachers, five new teachers, and a school leader. The data collection techniques used were in-depth interviews, observations, and document studies. The source triangulation techniques were used to validate the data. The results of the evaluation of New Teachers Support Program (Mentoring) are based on the evaluation of a) Context, can implement the school's vision and mission and answer the new teacher adaptation's needs b) Input, shows deficiencies in strategy preparation, such as arranging schedule, addressing clear expectations to mentors, and effective monitoring methods c) Process, shows minimal intensity of classroom observations and mentoring quality that has not touched the emotional and spiritual aspects d) Product, the program results answer the needs and are by the objectives achieved, yet it needs further assistance for new teachers professional development. |
| <b>Keywords:</b><br><i>Mentoring;</i><br><i>New Teacher;</i><br><i>Mentor;</i><br><i>Mentee;</i><br><i>CIPP Evaluation.</i> |  |

| Artikel Info  | Abstrak  |
|---|--|
| <b>Sejarah Artikel</b><br>Diterima: 2024-07-22<br>Direvisi: 2024-08-19<br>Dipublikasi: 2024-09-03                                   | <i>New Teachers Support Program</i> (Mentoring) merupakan sebuah program untuk mendukung dan membantu guru baru beradaptasi dengan lingkungan kerja di Sekolah XYZ Makassar. Program mentoring ini bertujuan mengembangkan strategi manajemen perilaku, strategi pengajaran yang efektif, mengenali kekuatan dan kelemahan, serta merencanakan pengalaman pengembangan profesional guru baru. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang penyebab kesulitan adaptasi guru baru serta untuk mengevaluasi proses pelaksanaan program mentoring di Sekolah XYZ Makassar dengan pendekatan kualitatif studi evaluasi dengan model CIPP ( <i>Context, Input, Process, Product</i> ). Responden dalam penelitian ini terdiri dari lima guru mentor, lima guru baru, serta seorang pimpinan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen. Validitas data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil evaluasi <i>New Teachers Support Program</i> (Mentoring) berdasarkan evaluasi a) <i>Context</i> , memiliki kemampuan untuk melaksanakan program yang merupakan implementasi visi misi sekolah dan menjawab kebutuhan adaptasi guru baru b) <i>Input</i> , menunjukkan kekurangan pada persiapan strategi yaitu penentuan penjadwalan, penyampaian ekspektasi yang jelas kepada mentor, dan cara monitoring yang efektif c) <i>Process</i> , menunjukkan intensitas observasi kelas yang minim dan kualitas mentoring yang belum menyentuh ranah emosional dan spiritual d) <i>Product</i> , hasil program menjawab kebutuhan dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, namun perlu pendampingan lanjutan untuk pengembangan profesional guru baru. |
| <b>Kata kunci:</b><br><i>Pendampingan;</i><br><i>Guru Baru;</i><br><i>Mentor;</i><br><i>Peserta Didik;</i><br><i>Evaluasi CIPP.</i> |  |

### I. PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas menghasilkan sekolah yang dapat memajukan bangsa dan sebaliknya pendidikan yang tidak terselenggara dengan baik menyebabkan kemunduran bangsa karena rendahnya kualitas sumber daya manusia. Agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, perlu memperhatikan

peningkatan rekrutmen guru, penguatan program pelatihan guru dan meningkatkan kualitas lembaga pelatihan guru (Mbato 2022).

Setiap guru harus melalui tingkatan untuk menggambarkan kualitas kompetensinya dalam empat kategori yaitu guru pemula (1-3 tahun), guru profesional (3 tahun), guru senior (minimal 5 tahun), dan guru master (5 tahun sebagai guru

senior) (Wahab 2019). Namun, sebelum mencapai tingkatan guru profesional, guru senior dan guru master, guru pemula atau guru baru menghadapi tantangan untuk membangun dan membentuk kualitas dirinya sebagai guru. Lomi dalam Mbato (2022) menjelaskan guru baru menghadapi dua jenis tantangan, antara lain tantangan internal berupa sikap tentang menghadapi emosi dan keterampilan mengajar, tantangan eksternal berupa pengelolaan kelas dan pemahaman siswa, sumber daya, fasilitas dan hubungan dengan teman sebaya.

Observasi yang dilakukan di Sekolah XYZ ditemukan bahwa setiap tahun sekolah ini selalu mendapatkan enam sampai delapan guru baru. Selain itu, hasil supervisi terhadap 2 guru baru TA 2023/2024 pada semester pertama menunjukkan bahwa performa atau kinerja guru baru kurang baik. Hasil wawancara dengan dua guru baru menjelaskan bahwa permasalahan yang dihadapi mereka berkaitan dengan, 1) manajemen waktu dalam menyiapkan bahan pembelajaran dengan banyak tuntutan administrasi sehingga harus menggunakan waktu di luar sekolah untuk menyiapkan bahan ajar, 2) penyusunan bahan ajar yang dipelajari di perkuliahan berbeda dengan penyusunan bahan ajar sekolah, 3) pembinaan bagi guru baru yang belum maksimal dalam memperlengkapi guru baru untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.

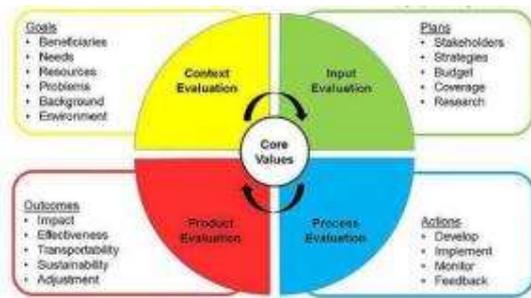
Guna mendukung dan membantu guru baru dalam proses adaptasi terhadap lingkungan kerja, Sekolah XYZ meluncurkan *New Teachers Support Program* atau mentoring. Beberapa jurnal penelitian, program mentoring memberikan dampak yang signifikan bagi perkembangan guru baru seperti yang dikemukakan oleh Rifaid (2023) dan Zembytska (2016) bahwa penerapan kegiatan mentoring dapat meningkatkan kemampuan guru dalam merancang dan menggunakan media pembelajaran. Program mentoring sudah dijalankan selama tiga tahun sehingga masih dalam tahap penyempurnaan strategi dan evaluasi program. Secara umum, permasalahan yang mengakibatkan *New Teachers Support Program* (Mentoring) belum berjalan dengan efektif selama program ini dijalankan adalah 1) Guru baru masih mengalami kesulitan dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja seperti pengembangan strategi mengajar yang efektif, 2) Tidak adanya penjadwalan yang terstruktur untuk melakukan kegiatan mentoring antara mentor dan mentee yang dirancang oleh sekolah 3) Belum adanya

evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh sekolah kepada guru mentor.

Bagian yang perlu dievaluasi adalah perencanaan dan implementasi program agar permasalahan yang terjadi dapat diperbaiki sehingga *New Teachers Support Program* (Mentoring) dapat menjadi wadah yang mendukung dan menolong para guru baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mereka dapat menyusun strategi pembelajaran yang efektif. Widoyoko (2016) menjelaskan bahwa sebuah program memerlukan proses evaluasi agar dapat membuat keputusan, menyusun kebijakan yang prosesnya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, proses evaluasi menjadi sangat penting mengingat keefektifan pelaksanaan *New Teachers Support Program* (Mentoring) belum pernah diteliti secara saintifik. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah 1). Mengetahui konteks *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar 2). Memperoleh gambaran masukan *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar 3). Memperoleh gambaran implementasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar 4). Mengetahui produk atau hasil *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar.

## II. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian evaluasi dengan pendekatan evaluatif kualitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh adalah data kualitatif dan analisis data bersifat induktif/kualitatif. Model yang digunakan adalah model CIPP (*context, input, process, product*) yang merupakan model evaluasi ilmiah yang digunakan dalam mengevaluasi program khususnya dalam bidang pendidikan. Model evaluasi CIPP mengandalkan pengumpulan dan analisis data yang terukur dan dapat diuji karena data didasarkan pada bukti empiris yang kuat (Stufflebeam 2000).



Gambar 1. Bagan model CIPP

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Hasanudin dan Wagiran (2021) mengenai "Evaluasi Perkuliahan Daring Keterampilan Menulis Selama Masa Pandemi Covid-19 dengan Model Evaluasi CIPP" menyimpulkan bahwa model CIPP mengukur keefektifan program secara komprehensif. Penjelasan yang sama ditulis oleh Aprilia, Adnan, dan Aini (2021) untuk mengevaluasi penerapan kurikulum 2013 pada mata pelajaran Bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri. Penelitian berikutnya juga dilakukan oleh Syahrir, Supriyati, dan Fauzi (2021) yang menggunakan model CIPP untuk mengevaluasi kinerja dosen pada program PJJ (Pembelajaran Jarak Jauh). Kesimpulan dari kedua penelitian tersebut adalah evaluasi model CIPP memiliki kelebihan untuk dapat mengembangkan program, adanya umpan balik dalam penyusunan program yang berkelanjutan, dan lebih komprehensif. Selanjutnya Siregar (2001) menambahkan bahwa kekomprehensifan model CIPP dapat memberikan dasar yang lebih baik dalam mengambil kebijakan, keputusan, serta program selanjutnya.

Teknis pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, khususnya menggunakan jenis *purposive sampling*. Narasumber atau partisipan dalam penelitian ini adalah lima orang guru mentor, lima orang guru baru (mentee), dan satu orang pimpinan sekolah. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis model Creswell yang mencakup beberapa langkah berikut ((Creswell & Creswell, 2018): 1) mempersiapkan data untuk dianalisis, 2) membaca semua data yang diperoleh, 3) melakukan coding data, 4) membuat deskripsi dan tema, 5) menafsirkan deskripsi dan makna tema. Keabsahan data dalam penelitian ini diuji dengan triangulasi teknik dan sumber.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Evaluasi Konteks *New Teachers Support Program* (Mentoring)

Tema yang pertama adalah mengenai kebutuhan sekolah. Hal yang melatar belakangi dibentuknya program mentoring ini adalah untuk memberikan dukungan dan membantu guru baru dalam proses adaptasi di lingkungan kerja. Kebutuhan sekolah yang menerima guru baru dalam jumlah yang banyak setiap tahunnya dikarenakan fenomena *turn over* yang tinggi dengan banyaknya jumlah guru yang pindah kerja ke tempat lain. Guru baru menyampaikan bahwa mereka juga mengalami kesulitan untuk menyesuaikan dengan ritme kerja dan sistem di lingkungan sekolah. Mereka perlu mempersiapkan administrasi mengajar dan juga persiapan menjadi wali kelas. Sekolah membentuk *New Teachers Support Program* (Mentoring) sebagai wadah untuk memberikan dukungan dan membantu guru-guru baru dalam proses adaptasi serta mempersiapkan diri untuk semakin profesional kedepannya.

Tema yang kedua adalah berkaitan dengan tujuan program mentoring ini diadakan. Berdasarkan studi dokumen terhadap buku panduan mentoring dan didukung oleh data wawancara yang diperoleh dari kepala sekolah menyampaikan bahwa program mentoring merupakan implementasi dari visi dan misi sekolah. *New Teachers Support Program* (Mentoring) sudah memiliki tujuan yang sesuai dengan visi misi sekolah, memiliki target untuk mendampingi guru baru, serta diperlengkapi dengan buku panduan mentoring. Sehingga dapat dikatakan bahwa evaluasi konteks program mentoring efektif menjadi wadah untuk membantu dan memberikan dukungan bagi guru baru dalam proses adaptasi di Sekolah XYZ Makassar.

#### B. Evaluasi Input *New Teachers Support Program* (Mentoring)

Tema pertama yang digali adalah mengenai persiapan mentor. Kepala sekolah menyampaikan bahwa kriteria untuk menjadi mentor adalah guru senior yang juga ada dalam jabatan sebagai *team leader* (TL), *Grade Level Coordinator* (GLC), guru yang berpengalaman atau guru senior yang kategorinya adalah *master teacher* atau *leading teacher* (guru diatas 5 tahun mengajar). Kemudian dilanjutkan dengan proses memasang mentor dan mentee yang mengampuh mata

pelajaran yang sama agar lebih membantu untuk proses mentoring. Tahap selanjutnya adalah penyampaian tanggung jawab sebagai mentor kepada guru mentor. Guru mentor dikumpulkan dan diberikan penjelasan terkait kebutuhan, tujuan, dan ekspektasi yang diharapkan. Tahap pertama ini sudah dapat dilaksanakan.

Tema yang kedua adalah mengenai persiapan untuk mensosialisasikan program mentoring ini kepada guru mentor. Berdasarkan data wawancara dengan kepala sekolah, persiapan di bagian ini berjalan dengan baik. Guru mentor dapat memahami peran dan tanggung jawab yang dipercayakan dengan baik. Mereka juga diberikan buku panduan mentoring yang diharapkan dapat menjadi pegangan dalam melaksanakan program mentoring ini. Namun, buku panduan yang diberikan berisi penjelasan secara teoritikal saja belum berisi penjelasan yang lebih praktikal untuk dilakukan. Ekspektasi atau harapan dari program ini pun belum tersampaikan dengan jelas. Selain itu, belum ada strategi teknis atau rekomendasi kegiatan yang bisa diberikan kepada guru mentor. Selain itu, penjadwalan pertemuan harus disusun langsung oleh kepala sekolah.

Berdasarkan penuturan di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi yang dilakukan oleh pimpinan sekolah dalam masa persiapan para mentor masih belum maksimal.

### **C. Evaluasi Proses *New Teachers Support Program* (Mentoring)**

Tema pertama yang diteliti adalah siklus pelaksanaan. Peneliti menilai siklus pelaksanaan sebagai sesuatu yang berulang dan teratur dilakukan. Dalam program mentoring ini, kegiatan yang harusnya dilakukan secara berulang dimulai dengan penjadwalan, observasi guru mentor ke mentee dan kemudian pertemuan bersama untuk diskusi. Berdasarkan data yang didapatkan dan hasil observasi peneliti dan didukung oleh pernyataan wawancara yang diberikan, dalam proses implementasi kegiatan mentoring dapat berjalan dengan cukup efektif di semester pertama (kuarter pertama) namun mengalami kendala ketidakkonsistenan dalam melakukan kegiatan mentoring. Setelah ditelusuri, hal ini disebabkan karena tidak adanya penjadwalan pertemuan yang ditetapkan dari awal (hanya berjalan sesuai waktu kosong mentor saja).

Tema yang kedua adalah mengenai alur pelaksanaan. Peneliti memfokuskan kepada tahapan yang lebih mendalam seperti kualitas dari observasi dan supervisi mentor-mentee, relasi yang mendalam yaitu kedekatan emosional dan spiritual, serta monitoring program yang dilakukan pimpinan sekolah. Pada kuartar pertama mentor masih rutin melakukan observasi ke kelas mentee dan setelah itu melakukan pertemuan berdua untuk membahas seputar observasi yang dilakukan. Kemudian observasi yang dilakukan perlahan menjadi tidak rutin dan tidak konsisten ketika memasuki kuartar kedua dan sampai di kuartar keempat. Hambatan yang ditemukan adalah terkait masalah penjadwalan yang tidak konsisten serta ditambah dengan kesibukan mentor. Poin ini sekaligus membahas mengenai kedekatan emosi dan spiritual yang dibangun. Menurut mentee, mereka merasa bahwa kedekatan emosional dan spiritual ini masih minim bahkan belum dirasakan sama sekali, terlebih pada bagian spiritual. Ranah emosional atau spiritual perlu dibicarakan agar mentor juga bisa mendapatkan gambaran mengenai manajemen emosi, kehidupan spiritual sehingga mentor diharapkan bisa membantu mentee dalam bertumbuh melalui sharing pengalaman atau bahkan mendoakan.

Pembahasan berikutnya terkait dengan monitoring masih minim. Proses monitoring dipantau melalui laporan tertulis yang dikirim via surel kepada kepala sekolah. Pada satu bulan pertama, semua mentor wajib mengirim laporan karena langsung diminta oleh kepala sekolah. Namun pada bulan-bulan berikutnya menjadi tidak konsisten, tidak ada lagi mentor yang memberikan laporan tertulis.

### **D. Evaluasi Produk *New Teachers Support Program* (Mentoring)**

Evaluasi produk yang dibahas meliputi dua tema besar yaitu mengenai ketercapaian kebutuhan dan ketercapaian tujuan. Tema pertama adalah mengenai ketercapaian kebutuhan. Secara garis besar, program ini mampu menjawab kebutuhan sekolah dan guru baru dalam proses pengenalan lingkungan kerja. Namun dari segi keefektifan, belum menunjukkan hasil yang maksimal. Hal ini dikarenakan, terdapat beberapa masalah yang perlu dibenahi pada implementasi program mentoring ini. Menurut peneliti, mereka masih mengalami kesulitan dalam

beberapa ranah profesionalitas seperti merancang asesmen (sehingga berpengaruh juga ke pengumpulan yang terlambat) dan manajemen kelas.

Tema yang kedua adalah mengenai ketercapaian tujuan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, terdapat lima tujuan dari diadakannya program mentoring ini yang diharapkan dapat membantu guru baru dalam pengenalan lingkungan kerja secara menyeluruh. Berdasarkan data yang telah dipaparkan, beberapa tujuan telah tercapai seperti memberikan dukungan bagi guru baru dalam mengimplementasi visi dan misi sekolah, guru baru sudah bisa memberikan pembelajaran di kelas mereka secara mandiri, serta sudah memiliki kepercayaan diri dalam mengajar di kelas. Namun ada beberapa tujuan yang belum tercapai secara maksimal yaitu mengembangkan strategi pengajaran yang efektif, berbaur secara menyeluruh dengan komunitas sekolah, serta mendukung dengan intens dalam ranah personal, spiritual dan pergumulan lainnya.

Dari hasil wawancara disimpulkan bahwa guru baru cukup mengalami kepuasan dan merasa program mentoring membantu dalam proses adaptasi namun pelaksanaannya belum berjalan dengan maksimal dan efektif. Terlihat bahwa ketiadaan penjadwalan pertemuan mentoring, observasi dan supervisi yang minim ke kelas mentee serta hubungan mentor-mentee yang kuat dan menyentuh ranah emosional-spiritual belum efektif di dalam program mentoring ini.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

*New Teachers Support Program* (Mentoring) memiliki potensi dan kesanggupan dalam menjawab kebutuhan tersebut khususnya mendukung guru baru untuk dapat beradaptasi dan memahami lingkungan kerja di Sekolah XYZ karena merupakan implementasi dari visi dan misi sekolah untuk mendukung guru baru beradaptasi di Sekolah XYZ. Evaluasi konteks menunjukkan hasil yang baik dan efektif. Evaluasi input menunjukkan bahwa perencanaan dan implementasi belum maksimal dilakukan yaitu kekurangan pada persiapan strategi yaitu penentuan penjadwalan, penyampaian ekspektasi yang jelas kepada mentor, dan cara monitoring yang efektif. Evaluasi proses menunjukkan intensitas observasi kelas yang

minim dan kualitas mentoring yang belum menyentuh ranah emosional dan spiritual. Evaluasi produk menunjukkan guru baru masih terus bergumul dalam manajemen kelas yang efektif, menerapkan asesmen yang tepat, manajemen waktu ketika mengajar, cara berkomunikasi dengan siswa, serta menerapkan strategi pengajaran yang efektif.

##### B. Saran

Bagi pihak sekolah perlu dilakukan evaluasi secara berkala (akhir kuartal atau akhir semester) dan hasilnya disampaikan kepada mentor agar program *New Teachers Support Program* (Mentoring) dapat berkembang menjadi lebih baik. Evaluasi oleh sekolah dapat dilakukan dengan mempertimbangkan rekomendasi yang peneliti berikan. Demikian juga untuk penelitian selanjutnya dapat difokuskan kepada proses pelaksanaan ketika saran yang diberikan sudah diimplementasikan. Hal ini dimaksud agar sekolah bisa melihat sejauh mana keefektifan program mentoring setelah proses rekomendasi perbaikan dilakukan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aprilia, W., Adnan, & Aini, R. Q. (2021). Evaluasi implementasi kurikulum 2013 pada mata pelajaran bahasa Indonesia di Madrasah Aliyah Negeri 2 Sumbawa tahun pelajaran 2020. *Jurnal PELITA (Pembelajaran, Linguistik, & Sastra)*, 1(1), 16-22. <https://jurnalfkip.samawa-university.ac.id/>
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 3rd ed. California: SAGE Publications, Inc.
- Hasanudin & Cahyo. (2021). Evaluasi Perkuliahan Daring Keterampilan Menulis Selama Masa Pandemi Covid-19 Dengan Model Evaluasi Cipp. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 8(2), 27-38. <http://dx.doi.org/10.30734/jpe.v8i2.1784>
- Mbato, C. L. (2022). *Pendidikan Indonesia Masa Depan: Tantangan, Strategi, Dan Peran Universitas Sanata Dharma*. Depok: Sanata Dharma University Press.
- Rifaid. (2023). Penerapan Kegiatan Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Merancang dan Menggunakan Media

- Pembelajaran di SMPN 2 Bolo Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 3(1), 40-56.  
<https://doi.org/10.53299/jppi.v3i1.289>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stufflebeam, D. L. (2000). *The CIPP Model for Evaluation*. Boston, MA: Kluwer Academic.
- Syahrir, Supriyati, Y., & Fauzi, A. (2021). Evaluasi Dampak Program Pendidikan Jarak Jauh (Pjj) Melalui Model CIPP Pada Kinerja Dosen Aspek Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7 (1) 144-150.  
[10.36312/jime.v7i1.1716](https://doi.org/10.36312/jime.v7i1.1716)
- Wahab, R. (2019). *Menjawab Persoalan Pendidikan di Era Reformasi: Antologi Pemikiran Rochmat Wahab*. Yogyakarta: UNY Press.
- Widoyoko, S. E. P. (2016). *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zembytska, M. (2017). Mentoring as the Core Element of New Teacher Induction in the USA: Policies and Practices. *Comparative Professional Pedagogy*, 6(2), 67-73.  
[10.1515/rpp-2016-0021](https://doi.org/10.1515/rpp-2016-0021)